



ÉTICA PERSONAL Y LIDERAZGO DEONTOLÓGICO ANTE LA RESOLUCIÓN DE DILEMAS Y SITUACIONES PROBLEMÁTICAS EN EGRESADOS CHILENOS

Aurelio Villa Sánchez ¹
Marcela Coloma Castro ²
Héctor Galindo-Domínguez ³
Evelyn Pizarro Fuentes ⁴

RESUMEN

Objetivo: El objetivo de este estudio es investigar la relación entre la ética personal y el liderazgo deontológico en egresados chilenos, con el propósito de determinar si un alto nivel de ética personal en los líderes influye en la resolución de dilemas morales y situaciones problemáticas en el ámbito institucional.

Marco Teórico: La investigación se basa en conceptos y teorías sobre ética profesional, liderazgo deontológico, y formación ética universitaria. Destacan teorías y modelos como los de Ética Aplicada, Ética Empresarial y la teoría deontológica de la ética.

Método: Se adoptó una metodología cuantitativa con un diseño de encuesta. Participaron 207 egresados de diversas carreras de la Universidad Austral de Chile. Se utilizaron tres instrumentos: el Cuestionario de Liderazgo Deontológico, el Cuestionario de Dilemas Éticos de la Cultura Empresarial, y la encuesta de Ética Personal de los colaboradores. Los datos se analizaron con SPSS Statistics 23 y SPSS AMOS 23, realizando análisis factoriales exploratorios y confirmatorios.

Resultados y Discusión: Los resultados revelaron que un alto nivel de ética personal es crucial para ejercer un liderazgo deontológico efectivo. Se identificaron diferencias significativas en la percepción ética entre géneros y edades, sugiriendo que las mujeres y los profesionales de mayor edad manejan mejor los dilemas éticos. Se observó una correlación negativa entre la tolerancia a comportamientos poco éticos y la capacidad para resolver dilemas éticos.

Implicaciones de la Investigación: Las implicaciones prácticas incluyen la necesidad de incorporar formación ética rigurosa en los currículos universitarios para desarrollar líderes éticos. Teóricamente, el estudio aporta al entendimiento de la relación entre ética personal y liderazgo deontológico, proponiendo que la ética personal es un precursor esencial para un liderazgo ético en las organizaciones.

Originalidad/Valor: Este estudio contribuye a la literatura al demostrar empíricamente la importancia de la ética personal en el liderazgo deontológico. Su enfoque innovador y los descubrimientos realizados pueden influir en la formación y prácticas profesionales en el ámbito educativo y empresarial.

Palabras clave: Liderazgo Ético, Formación Ética Y Moral, Código Deontológico, Ética Profesional.

PERSONAL ETHICS AND ETHICAL LEADERSHIP IN THE FACE OF THE RESOLUTION OF DILEMMAS AND PROBLEMATIC SITUATIONS IN CHILEAN GRADUATES

ABSTRACT

Objective: The objective of this study is to investigate the relationship between personal ethics and deontological leadership in Chilean graduates, with the purpose of determining whether a high level of personal ethics in leaders influences the resolution of moral dilemmas and problematic situations in the institutional environment.

¹ Universidad de Deusto, Bilbao, España. E-mail: aurelio.villa@deusto.es

² Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile. E-mail: marcela.coloma@uach.cl

³ Universidad del País Vasco, España. E-mail: hector.galindo@ehu.eus

⁴ Universidad de Deusto, Bilbao, España. E-mail: Evelyn.pizarro@fundacionhorreum.org



Theoretical Framework: The research is based on concepts and theories about professional ethics, deontological leadership, and university ethics training. Theories and models such as Applied Ethics, Business Ethics and the deontological theory of ethics stand out.

Method: A quantitative methodology with a survey design was adopted. 207 graduates of various careers from the Universidad Austral de Chile participated. Three instruments were used: the Ethical Leadership Questionnaire, the Ethical Dilemmas of Business Culture Questionnaire, and the Personal Ethics survey of collaborators. Data were analyzed with SPSS Statistics 23 and SPSS AMOS 23, performing exploratory and confirmatory factor analyzes.

Results and Discussion: The results revealed that a high level of personal ethics is crucial to exercise effective deontological leadership. Significant differences in ethical perception between genders and ages were identified, suggesting that women and older professionals better manage ethical dilemmas. A negative correlation was observed between tolerance to unethical behaviors and the ability to solve ethical dilemmas.

Implications of Research: Practical implications include the need to incorporate rigorous ethical training into university curricula to develop ethical leaders. Theoretically, the study contributes to the understanding of the relationship between personal ethics and deontological leadership, proposing that personal ethics is an essential precursor for ethical leadership in organizations.

Originality/Value: This study contributes to the literature by empirically demonstrating the importance of personal ethics in deontological leadership. Their innovative approach and the discoveries made can influence training and professional practices in the educational and business field.

Keywords: Ethical Leadership, Ethical And Moral Training, Code Of Ethics, Professional Ethics.

ÉTICA PESSOAL E LIDERANÇA ÉTICA DIANTE DA SOLUÇÃO DE DILEMAS E SITUAÇÕES PROBLEMÁTICAS EM FORMANDOS CHILENOS

RESUMO

Objetivo: O objetivo deste estudo é investigar a relação entre ética pessoal e liderança ética em graduados chilenos, a fim de determinar se um alto nível de ética pessoal em líderes influencia a resolução de dilemas morais e situações problemáticas no ambiente institucional.

Estrutura Teórica: A pesquisa é baseada em conceitos e teorias sobre ética profissional, liderança ética e formação em ética universitária. Teorias e modelos como Ética Aplicada, Ética Empresarial e Ética Ética Destacam-se.

Método: Foi adotada uma metodologia quantitativa com um projeto de inquérito. Os participantes eram 207 graduados de vários graus da Universidad Austral de Chile. Foram utilizados três instrumentos: o Questionário de Liderança Ética, o Questionário de Dilemas Éticos da Cultura Empresarial e a pesquisa Ética Pessoal dos Funcionários. Os dados foram analisados com as estatísticas SPSS 23 e SPSS AMOS 23, realizando análises exploratórias e confirmatórias de fatores.

Resultados e Discussão: Os resultados revelaram que um alto nível de ética pessoal é crucial para exercer uma liderança deontológica eficaz. Diferenças significativas na percepção ética foram identificadas entre gêneros e idades, sugerindo que mulheres e profissionais mais velhos lidam melhor com dilemas éticos. Uma correlação negativa foi observada entre a tolerância ao comportamento antiético e a capacidade de resolver dilemas éticos.

Implicações da pesquisa: As implicações práticas incluem a necessidade de incorporar treinamento ético rigoroso nos currículos universitários para desenvolver líderes éticos. Teoricamente, o estudo contribui para a compreensão da relação entre ética pessoal e liderança ética, propondo que a ética pessoal é um precursor essencial para a liderança ética em organizações.

Originalidade/valor: Este estudo contribui para a literatura ao demonstrar empiricamente a importância da ética pessoal na liderança deontológica. Sua abordagem inovadora e as descobertas feitas podem influenciar a formação e as práticas profissionais no campo educacional e empresarial.

Palavras-chave: Liderança Ética, Formação Ética E Moral, Código De Ética, Ética Profissional.



RGSA adota a Licença de Atribuição CC BY do Creative Commons (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



1 INTRODUCCIÓN

La relación entre la ética profesional y la formación universitaria ha captado un interés investigativo considerable a nivel global, resaltando la necesidad de incorporar la enseñanza de la ética en los currículos académicos para formar profesionales íntegros y responsables (Vielma y Navia 2020). Un estudio del Instituto de Ética Aplicada de la Universidad de Deusto (2018) encontró que el 75% de los estudiantes de último año universitario ven la formación ética como esencial para su desarrollo profesional, aunque solo el 50% indicó haber recibido formación específica en ética. En Estados Unidos, una encuesta de 2019 de la Asociación Americana de Colegios y Universidades (AACU) reveló que el 93% de los empleadores valoran más la capacidad de pensar críticamente y actuar éticamente que la especialización del candidato, aunque solo el 30% cree que los recién graduados están preparados en estas áreas (Vielma y Navia 2020; Sobočan et al., 2020).

Un estudio de la Universidad de Buenos Aires (2019) indicó que el 65% de los estudiantes en áreas de salud ven insuficiente la formación ética recibida, destacando la necesidad de un mayor énfasis en los dilemas éticos de su campo. Estos hallazgos reflejan una conciencia creciente sobre la importancia de la ética profesional en la educación superior y la necesidad de un enfoque más sistemático y profundo en su enseñanza (Scalzo et al., 2019; Torquemada y Loredó 2021).

La variabilidad en la implementación de programas de ética sugiere la necesidad de estándares globales para una formación ética efectiva. En el mercado laboral, la importancia de la ética profesional es ampliamente reconocida, y las instituciones de educación superior en Chile han comenzado a integrar explícitamente contenidos de ética en sus currículos. Un estudio de 2021 muestra que el 75% de las universidades chilenas incluyen cursos específicos de ética en al menos una carrera, pero solo el 40% tiene un programa que abarca todas las disciplinas. Los empleadores valoran la formación ética al contratar, pero el 50% ha enfrentado situaciones donde los empleados carecen de ética laboral. En términos de regulación y promoción de la ética, el 90% de las universidades en Chile tienen códigos de ética, pero solo el 25% cuenta con mecanismos de seguimiento y evaluación. La investigación en ética profesional también ha



ganado relevancia académica en Chile, con un aumento del 60% en publicaciones científicas en los últimos cinco años (Torquemada y Loredo 2021)

Además, el 70% de las instituciones de educación superior informan tener proyectos que promueven la ética profesional, no solo dentro de la universidad sino también en la comunidad más amplia. Aunque hay avances y reconocimiento de la importancia de esta formación, persisten brechas y desafíos que deben ser superados para asegurar que los futuros profesionales puedan abordar con éxito los dilemas éticos en sus campos laborales (Torquemada y Loredo 2021).

2 MARCO TEÓRICO

El liderazgo deontológico se entiende como el comportamiento orientado a cumplir y hacer cumplir las actividades profesionales aplicando las normas éticas establecidas en el código deontológico (Villa et al., 2020). El liderazgo deontológico pone en práctica el desarrollo de la ética en la organización, preocupándose y ocupándose de los derechos tanto internos (de todas las personas que configuran el personal) como de los externos (clientes y destinatarios de la actividad realizada por la organización y cuyos resultados impactan más allá de sus muros), (Sobočan et al., 2020).

La ética empresarial, como ética aplicada, se ocupa de lo que está bien o mal en la actividad empresarial, convirtiéndose así en una orientación para la acción, en una ayuda práctica decisiva para la toma de decisiones y para posibles alternativas de acción, para la solución de conflictos mediante el diálogo y la negociación (Luban y 2020).

En lo que respecta a la formación de universitarios en torno a aspectos éticos, Coloma (2017) llevó a cabo un estudio sobre las 19 universidades acreditadas chilenas del CRUCH analizando los perfiles profesionales de las carreras de Contador Público o Auditor para determinar la ética como valor transversal en el proceso formativo del estudiante (Sheveleva, 2020). De ellas, un 74% lo materializa a través de la incorporación de una asignatura obligatoria de ética en la malla curricular; mientras que el otro 26%, declara que lo hace a través de la transversalidad de la formación ética en el plan de estudios, dada la importancia trascendental que tiene la formación valórica (Suárez y Lezama, 2019), que se establece como eje vertebrador, con la particularidad que puede ser desarrollada en diversas asignaturas en un mismo semestre y/o año académico (Zeledón y Aguilar 2020).

Siguiendo con los planes universitarios y la importancia del desarrollo competencial, Guerrero y Gómez (2013) subrayan la idea de la ética como competencia, señalando que son



varios los autores que sin mediar reflexión epistemológica alguna ha reducido la ética a una competencia, o sea, a un saber hacer en contexto (Bolívar, 2005; García-García, 2010). Es por ello, que en este trabajo entenderemos la competencia ética, como “inclinarse positivamente hacia el bien moral de uno mismo o de los demás (es decir, hacia todo lo que es o significa bien, vivencia de sentido, realización de la persona, sentido de justicia) y perseverar en dicho bien moral” (Villa y Poblete, 2007, p. 230).

La formación ética y moral desarrollada o no en el ámbito universitario está relacionada con el sentido y comportamiento ético que posteriormente demuestran los egresados universitarios (Vielma y Navia 2020). En el estudio empírico se trata de determinar cuál es la percepción que los estudiantes en su fase de egresados y ya ejerciendo una labor profesional valoran del liderazgo ejercido y comprobar en qué grado asumen comportamientos éticos y deontológicos ante dilemas o situaciones problemáticas ante las que tienen que optar por una conducta más o menos ética (Zeledón y Aguilar 2020).

Las organizaciones educativas afrontan dilemas éticos, desde su gestión hasta la enseñanza. Las empresas modernas, en un mundo global y digital, también encaran retos éticos que abarcan desde la sostenibilidad hasta la ética publicitaria y laboral (Scalzo et al., 2019). Esto nos lleva a cuestionar: ¿Cuál es la percepción de los egresados universitarios sobre el liderazgo ético en el ámbito empresarial actual y cómo influye esto en sus expectativas y enfoques profesionales?

Nuestros hallazgos sugieren que el liderazgo ético trasciende el seguimiento de normas; implica introspección, autenticidad y la comprensión de perspectivas éticas diversas, resonando con Wood y Hilton (2012), y visionarios como Greenleaf (1970) y Bass (1985). Este liderazgo no solo forja la cultura organizacional, sino que también influye en su identidad, según Treviño et al. (2003).

El liderazgo ético en educación es una responsabilidad y una oportunidad para forjar una cultura de integridad. Los líderes tienen el deber de formar individuos académicamente capaces y éticamente conscientes. La prevalencia de la falta de ética y la corrupción socavan la confianza, y como señala Simonetta (2017), el interés en la ética del liderazgo ha crecido debido a escándalos corporativos notorios (Scalzo et al., 2019).

Najera (2016) enfoca la teoría deontológica en el estudio de las obligaciones morales, proponiendo que el comportamiento moral es independiente de los resultados. El liderazgo ético, según Brown et al. (2005), combina cualidades intrínsecas de líderes con demandas éticas y morales de la sociedad, extendiendo su influencia más allá de las acciones a un impacto positivo en el entorno (Sheveleva, 2020).



López-Navarro et al. (2011) exploraron las percepciones de estudiantes de administración de empresas, concluyendo que la gestión empresarial debe ser evaluada a través de la perspectiva de los stakeholders. Gallardo et al. (2010) revelaron que muchos estudiantes prestan atención a la responsabilidad social corporativa (RSC), prefiriendo empresas ambientalmente responsables. La ética del liderazgo no es un concepto nuevo, y su complejidad ha aumentado con la globalización. Unda et al. (2016) argumentan que las instituciones educativas deben validar la gestión ética y no solo presuponerla (Sheveleva, 2020). ¿Sugieren que el comportamiento ético de los líderes universitarios es fundamental, dada su capacidad de influir en toda la organización Méle (2000).

La ética trasciende ser una mera tendencia y se vuelve indispensable frente a crisis y demandas sociales (Luban y 2020). Sin embargo, estudios como el de Stachovicz-Stanudch (2011), referenciado por Simonetta (2017), muestran que aún se percibe el liderazgo como moralmente neutro, destacando conductas problemáticas como la supervisión abusiva, el liderazgo ineficaz o tóxico y las "pequeñas tiranías", enfocadas más en el poder que en el bien común. Este es una fusión de cualidades de liderazgo con demandas éticas y morales de la sociedad. Es más que acciones; es influencia positiva en el entorno, tal como sostienen Brown et al. (2005). El desafío es navegar la complejidad ética en entornos organizacionales, donde prevalecen intereses conflictivos (Ghoshal, 2005). Desde la filosofía griega hasta los debates actuales, la ética ha sido central en el liderazgo, pero hoy enfrenta dilemas globales y complejos (Luban y 2020).

Estudiar actitudes y percepciones estudiantiles hacia la ética es crucial para prever su comportamiento profesional futuro. López-Navarro et al. (2011) definieron una gestión eficiente desde la perspectiva de los stakeholders. Gallardo et al. (2010) revelaron que la mayoría de los estudiantes valoran la RSC y prefieren trabajar para empresas que respetan el medio ambiente.

La ética de justicia, de corte deontológico, exige a los líderes cumplir normas profesionales, considerando intenciones por encima de resultados (Beckner, 2004; Maxcy, 2002; Wood et al., 2012). Los líderes deben basar decisiones en principios preestablecidos, más allá de las consecuencias (Caldwell, 2007; Stefkovich et al., 2007).

La integridad de los directivos es esencial; una vez reconocida su importancia, deben institucionalizar la ética con procedimientos claros, incluyendo liderazgo basado en valores y códigos éticos (Hamburger y Cortés-Barrera, 2017). Un código ético corporativo es fundamental, no natural, sino gerencialmente creado, y trae beneficios como mejora de imagen y guía en incertidumbre (Hamburger, 2006).



Según José Kadi Montiel et al. (2014), El liderazgo ético, base del liderazgo, debe influir en la organización, el personal, y las estructuras Ejemplos empíricos, como el estudio de enfermeras en Surabaya, muestran una aplicación ética mayormente integrada en su práctica, con el área enfermera-paciente como mejor desempeño (Unda et al., 2016).

Los hallazgos estadísticos revelan que características individuales como edad, educación, género y estado civil, así como el entorno de trabajo, incluido el tipo de hospital y la unidad de trabajo, influyen significativamente en el conocimiento y la aplicación del código de ética (Scalzo et al., 2019). La experiencia laboral resulta ser el predictor más fuerte de su aplicación Cortina, 2000).

Con valores de T y p estadísticamente significativos, los resultados tienen una base empírica sólida, proporcionando una comprensión más profunda de las dinámicas que influyen el comportamiento ético y profesional de las enfermeras, esencial para políticas y programas que fomenten prácticas éticas consistentes (Unda et al., 2018).

3 METODOLOGÍA

3.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En vista de los números dilemas morales y situaciones problemáticas a la que se enfrentan diariamente las instituciones y sus líderes, en las que cumplir a rajatabla con el código deontológico de la profesión se considera como algo esencial, se puede pensar que aquellas personas que tengan una mayor ética personal tendrán una influencia significativa a la hora de tomar las mejores decisiones en el ámbito institucional y profesional a través de un liderazgo deontológico.

3.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿La formación académica en ética y deontología durante su estancia en la Universidad Austral de Chile ha tenido un impacto significativo en la sensibilidad ética de los egresados frente a dilemas profesionales?



3.3 OBJETIVO GENERAL DE INVESTIGACIÓN

Evaluar el impacto de la formación académica en ética y deontología durante la estancia en la Universidad Austral de Chile en la sensibilidad ética de los egresados frente a dilemas profesionales.

3.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE INVESTIGACIÓN

1. Analizar el nivel de conocimiento y comprensión sobre ética y deontología profesional que poseen los estudiantes de la Universidad Austral de Chile al final de sus estudios universitarios, mediante la implementación de pruebas estandarizadas que evalúen competencias éticas específicas.
2. Identificar y caracterizar los dilemas profesionales más frecuentes a los que se enfrentan los egresados de la Universidad Austral de Chile y analizar los datos con su nivel de ética personal.
3. Evaluar la correlación entre la formación académica en ética y deontología recibida por los egresados de la Universidad Austral de Chile y su capacidad para enfrentar y resolver dilemas profesionales.

3.5 MUESTRA

Se invitaron a los estudiantes egresados de las carreras de Administración de empresas y consultoría y de Derecho de la Universidad Austral de Chile. Contestaron 234 profesionales, pero sólo 207 constituyeron definitivamente parte de la muestra, debido a que se rechazaron aquellos que no hubiesen completado todas las preguntas planteadas, de los cuales 88 eran hombres y 119 eran mujeres. Respecto a los estudios realizados, 14 estudiaron Administración de Empresas, 56 Ingeniería Comercial, 101 Contador, 1 persona Economía, 27 Derecho y 8 personas estudiaron otros grados universitarios. En lo laboral, 180 de los participantes eran dependientes y 27 independientes. Finalmente, la amplia mayoría de ellos (131 - 63.3%) trabajaban en una organización con más de 200 empleados.



3.6 ESTA MUESTRA RESPONDIÓ A TRES INSTRUMENTOS DIFERENTES

- En primer lugar, se hizo uso del Cuestionario de Liderazgo Deontológico (Villa y Coloma, 2020). Este instrumento está formado por un total de 18 ítems en escala Likert de cinco puntos, que mide el liderazgo deontológico. La fiabilidad para la escala total ha sido excelente ($\alpha = .958$), así como la fiabilidad de las dos dimensiones que la componen, tanto para la dimensión de comportamiento deontológico general ($\alpha = .949$), como para la dimensión de comportamiento que afecta al propio personal ($\alpha = .849$).

En segundo lugar, se hizo uso del Cuestionario de dilemas éticos de la Cultura Empresarial (ÉTNOR, 2006). Este instrumento está formado por 9 dilemas éticos que plantean diversas situaciones en el ámbito empresarial sobre las que se solicita a cada participante que elija la opción que realizaría ante esa situación. La consistencia interna de la dimensión de aceptabilidad o rechazo a situaciones fraudulentas es de ($\alpha = .813$).

- En tercer lugar, se hizo uso de la encuesta del nivel de ética empresarial de los colaboradores (CERES, 2018). Este instrumento está formado por 15 situaciones problemáticas, en las que al participante se le proporciona tres posibles decisiones, seleccionando la opción que más se adecúe a su pensamiento. Está formado por dos dimensiones: Actuación ética empresarial y Actuación ética dentro de la empresa. La fiabilidad de las dimensiones es excelente, tanto para la dimensión de actuación ética empresarial ($\alpha = .950$), como la dimensión de actuación ética dentro de la empresa ($\alpha = .901$).

4 RESULTADOS

Para analizar los datos se utilizaron los programas SPSS Statistics 23 y SPSS AMOS 23. Inicialmente, se ejecutó un análisis factorial exploratorio para evaluar las pruebas KMO, la varianza explicada y las cargas factoriales. Luego se confirmó el modelo con un análisis factorial confirmatorio, examinando la bondad de ajuste mediante X^2/df , CFI, RMSEA y AIC. Tras verificar la idoneidad del modelo, se realizaron análisis descriptivos y de correlación, así como pruebas de fiabilidad para las escalas utilizadas. Se estudiaron las diferencias significativas por género con una prueba t, y por edad, experiencia y tamaño de empresa con ANOVA de un factor. El estudio culmina con una comparación con investigaciones previas de



ÉTNOR sobre dilemas éticos, lo que permite obtener conclusiones más robustas sobre la ética empresarial.

4.1 AJUSTES PRELIMINARES

Se efectuó un análisis factorial exploratorio utilizando el método de componentes principales y rotación Varimax, basado en la pertinencia mostrada por un valor KMO sobresaliente. Este proceso reveló dos factores principales que, en conjunto, explicaban el 65.6% de la varianza total: el primero aportaba un 59.7% y el segundo un 5.9%. Con estos factores establecidos, se avanzó hacia un análisis confirmatorio.

Inicialmente, el modelo mostró una moderada bondad de ajuste, con un X^2/gl de 4.07, CFI de .872 y RMSEA de .122, junto a un AIC de 653.89. Se realizó un ajuste mediante la covarianza entre los ítems 1 y 2, reflejando conceptos complementarios y sólidas cargas factoriales. Esta modificación resultó en una significativa mejora de los indicadores de ajuste: X^2/gl bajó a 3.08, el CFI aumentó a .918, el RMSEA se redujo a .101 y el AIC se optimizó a 414.78.

Los descriptivos revelaron altas medias en el comportamiento deontológico general y en el que afecta al personal, destacando frente a los dilemas éticos, donde las puntuaciones indicaban problemáticas. Un hallazgo relevante fue la correlación negativa entre la dimensión de aceptabilidad y los dilemas éticos ($r = -.157$; $p = .024$), insinuando que aquellos menos tolerantes con comportamientos éticamente ambiguos tienden a manejar mejor los dilemas éticos.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos, correlaciones y fiabilidad de las distintas dimensiones estudiadas.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos, correlaciones y fiabilidad de las distintas dimensiones estudiadas. aumentar tamaño gráfico

		M	DT	1	2	3	4	5
	Comportamiento Deontológico general	4.15	.822	(.949)	.808***	-.134*	.346***	-.124
2000	Afecta al propio personal							
	Aceptabilidad	1.18	.260			(.813)	-1.19	-.157*
	Frecuencia o Extensión	2.01	.540				(.0921)	.010
2018	Dilemas	8.33	1.06					(.894)



* $p < .05$; *** $p < .01$

4.2 DIFERENCIAS ENTRE LAS DISTINTAS ESCALAS

Se estudiaron las posibles diferencias que se encontraban entre las distintas escalas en función de una serie de variables contextuales. Primero, se examinaron posibles diferencias en función del género, a través de una prueba T de Student. Los hallazgos apuntan a que sólo se encontraron diferencias estadísticamente significativas, en el grado de aceptabilidad tal como se aprecia en la Tabla 2, en él se aprecia que las mujeres muestran una perspectiva más crítica, dado que aceptan en menor grado aquellas situaciones poco éticas dentro del ámbito empresarial ($p = .020$; $d = .32$).

Tabla 2

Diferencias de género en las distintas dimensiones.

Dimensión / Escala	M _{Masc} (DT)	M _{FEM} (DT)	Prueba T	
			P	d
Comportamiento deontológico general	4.27 (.782)	4.06 (.843)	.075	.25
Comportamiento que afecta al propio personal	4.28 (.800)	4.15 (.838)	.298	.15
Aceptabilidad	1.23 (.353)	1.14(.173)	.020	.32
Frecuencia o Extensión	2.08 (.528)	1.96 (.545)	.115	.22
Dilemas	8.31 (1.13)	8.34 (.321)	.821	-.03

Se analizaron posibles diferencias estadísticas en función de la edad, años de experiencia y tamaño de la empresa, a través de una ANOVA de un factor. De todos estos análisis se aprecia cómo únicamente se hallaron diferencias estadísticas significativas en función de la edad, para la resolución de dilemas éticos que pueden surgir en el mundo de la empresa ($p = .028$; $\eta^2 = .053$). En forma concreta se recoge en el Cuadro 3, en el que se observó cómo aquellos trabajadores más jóvenes, menores a 24 años hasta los 30 años, mostraron problemas más graves a la hora de dar una respuesta adecuada a los distintos dilemas éticos que se les plantearon, en comparación con los trabajadores de mayor edad, quienes dieron respuesta a los distintos dilemas éticos de manera más correcta. Con este hallazgo se puede inferir que la edad puede ser un factor clave a la hora de presentar una mejor capacidad para resolver determinados tipos de dilemas éticos empresariales y no tanto por la experiencia laboral.



Tabla 3

Diferencias en función de la edad, experiencia y tamaño de la empresa en las distintas dimensiones.

Dimensión / Escala	ANOVA de factor (VI=Edad)		Post Hoc	ANOVA de factor. (VI=Experiencia)		ANOVA de factor (VI=Tamaño empresa)	
	P	N ²		P	N ²	P	N ²
Comportamiento deontológico general	.475	.017	-	.591	.014	.215	.034
Comportamiento que afecta al propio personal	.342	.022	-	.768	.009	.206	.035
Aceptabilidad	.602	.013	-	.584	.014	.209	.035
Frecuencia o Extensión	.935	.004	-	.632	.013	.777	.012
Dilemas	0.28	0.53	1-5;2-5	.272	.025	.489	.022

Nota.

Post-Hoc realizado a través de la prueba Tukey. (1) Edad menor a 24 años, (2) Edad entre 25 a 30 años (5) Edad entre 51 a 60 años.

4.3 ACEPTABILIDAD VS FRECUENCIA

Al final, se realizó un estudio comparado en busca de posibles diferencias en las distintas situaciones en las que se tenía que indicar el grado de aceptabilidad ante un determinado hecho, y el grado de frecuencia o extensión de ese hecho en el ámbito empresarial. Los datos obtenidos fueron comparados con el estudio de ÉTNOR (2000), quienes contaron con una muestra algo inferior a la del presente estudio (n = 175).

Cabe señalar que el análisis sobre los dilemas éticos se presentó en el 8º Congreso Internacional de Innovación Educativa Tecnológico de Monterrey (Villa, Galindo y Coloma, 2021).

El liderazgo deontológico se entiende como el comportamiento orientado a acatar y hacer cumplir las actividades profesionales, aplicando las normas éticas establecidas en el código deontológico (Villa et al., 2020), poniendo en práctica el desarrollo de la ética en la organización, preocupándose y ocupándose de los derechos tanto internos (de todas las personas que configuran el personal) como de los externos (clientes y destinatarios de la actividad realizada por la organización y cuyos resultados impactan más allá de sus muros).

El análisis de datos comenzó estudiando los estadísticos y las correlaciones de las distintas dimensiones. Llama la atención la correlación significativa e inversa entre las dimensiones de actuación ética empresarial y la dimensión actuación ética dentro de la empresa (r = -.168; p = .014), que puede apuntar a cómo la ética personal que se percibe dentro de la



propia empresa puede no ir en la misma línea con la ética personal en el mundo empresarial en general. Incluso puede reflejar la disparidad o incoherencia entre mostrar una imagen muy ética de cara a la galería y luego caer en contradicción cuando se aplica al propio entorno. Llegados a este punto, se procedió con los estudios causales. Más concretamente, se trabaja con la hipótesis de que la ética personal es un paso previo que debe darse para que exista el liderazgo deontológico dentro de las empresas. Como ya se ha comentado en líneas previas, el liderazgo deontológico se ha medido a través del instrumento Villa y Coloma (2020), formado por dos dimensiones: Comportamiento deontológico general, y comportamiento que afecta al propio personal. Este análisis se complementó estudiando si las personas que poseían una mayor puntuación en ética personal eran capaces de dar respuesta a una serie de dilemas éticos que podían surgir en una institución empresarial de un modo más adecuado o pertinente.

Tabla 5

Correlaciones y regresiones con el liderazgo deontológico y los dilemas éticos.

VD	M	DT	Correlaciones Regresiones						
			r_{AEE}	r_{AEDE}	R2	VI_{AEE}		VI_{AEDE}	
						β	p	β	p
CDG	4.03	1.06	.108	.603***	.412	.308	.000	1.27	.000
CAPP	4.09	1.07	.101	.626***	.436	.300	.000	.662	.000
Dilema 1	1.08	.398	.173*	.377***	.200	.073	.000	.311	.000
Dilema 2	1.14	.488	.194***	.276***	.137	.159	.000	.318	.000
Dilema 3	1.45	.710	.351***	.117	.157	.357	.000	.241	.000
Dilema 4	1.16	.472	.277***	.241***	.163	.203	.000	.262	.000
Dilema 5	1.35	.610	.382***	.145*	.193	.336	.000	.247	.001
Dilema 6	1.01	.314	.107	.497***	.285	.081	.001	.312	.000
Dilema 7	1.01	.306	.141*	.482***	.283	.092	.000	.298	.000
Dilema 8	1.09	.401	.178***	.343***	.175	.128	.000	.288	.000

CDG = Comportamiento Deontológico General; Comportamiento que Afecta al Propio Personal; AEE = Actuación Ética Empresarial; AEDE = Actuación Ética Dentro de la Empresa; VI = Variable Independiente; VD = Variable Dependiente; * $p < .05$; *** $p < .01$.

Recogido en la Tabla 2, se muestran todas las correlaciones y regresiones realizadas de estos análisis. Los resultados muestran cómo la dimensión de actuación ética empresarial no correlaciona significativamente con ninguna de las dimensiones del liderazgo deontológico, pero sí que correlaciona con todos los dilemas éticos, a excepción del dilema 6. Respecto a la dimensión de actuación ética dentro de la empresa se correlaciona significativa y altamente con el liderazgo deontológico, y con todos los dilemas éticos, a excepción del dilema 3.



Basándonos en los análisis de regresión realizados, se puede apreciar cómo tanto la actuación ética empresarial, como la actuación ética dentro de la empresa, permiten predecir significativamente las dos dimensiones del liderazgo deontológico, así como todos los dilemas éticos, permitiéndonos confirmar la hipótesis de partida.

5 DISCUSIÓN

En el estudio empírico realizado queda claramente reflejado que el liderazgo deontológico que se requiere en las empresas para promover y llevar a cabo una deontología se fundamenta en un nivel ético personal.

Refleja la complejidad del liderazgo deontológico en las empresas y su relación con la ética personal. La aplicación de un análisis factorial exploratorio seguido de un análisis confirmatorio ha permitido establecer una relación significativa entre la actuación ética personal y la capacidad para abordar dilemas éticos en el ámbito empresarial, un hallazgo que se hace eco de las reflexiones de autores como Luban y Wendel (2020) sobre la evolución del pensamiento ético profesional.

El descubrimiento de diferencias significativas por género, con las mujeres mostrando una perspectiva más crítica, concuerda con las observaciones de Scalzo, Galbán-Lozano, y Ortega-Barba (2019), quienes destacaron la relevancia del género en la percepción ética dentro de las ciencias empresariales. Esta perspectiva crítica podría ser crucial para el manejo efectivo de dilemas éticos y apunta a la necesidad de una comprensión más matizada de la ética en el liderazgo, tal como sugieren Sharkey y Gash (2020).

Además, la correlación negativa entre la dimensión de aceptabilidad y los dilemas éticos resalta la importancia de la intolerancia hacia comportamientos éticamente ambiguos en la gestión de dilemas éticos, reforzando la idea de Sheveleva (2020) de que la percepción de la ética de los estudiantes tiene un impacto significativo en su comportamiento profesional.

Por otro lado, la influencia de la edad en la resolución de dilemas éticos subraya la importancia del desarrollo de la madurez ética a lo largo de la vida, lo que respalda los hallazgos de Sobočan et al. (2020) sobre la relación entre la identidad profesional y la ética en el trabajo social. Este descubrimiento sugiere que las competencias éticas se fortalecen no solo con la educación sino también con la experiencia vital, y subraya la importancia de estrategias de enseñanza que aborden esta dimensión, como las recomendadas por Suárez y Lezama (2019).

Finalmente, la correlación y regresión han evidenciado la relevancia de la ética personal para el liderazgo deontológico, coherente con la investigación de Torquemada y Loredó (2021)



sobre la evaluación de la ética profesional docente. Este enfoque subraya la necesidad de un liderazgo que no solo promueva, sino que también ejemplifique la ética, tanto a nivel interno como externo de las organizaciones.

Estos resultados abren caminos para investigaciones futuras que profundicen en las metodologías educativas que puedan fortalecer las competencias éticas en las aulas universitarias y en los entornos de trabajo, con el objetivo de desarrollar líderes empresariales capaces de navegar y resolver dilemas éticos con integridad y eficacia.

6 CONCLUSIONES

El estudio realizado ofrece una perspectiva reveladora sobre la relación entre ética personal y comportamiento deontológico en el contexto empresarial. La metodología de análisis, que incluyó el uso de SPSS Statistics 23 y SPSS AMOS 23, permitió identificar patrones significativos a través de un análisis factorial exploratorio y confirmatorio, con mejoras notables en la bondad de ajuste tras ajustes basados en covarianzas entre ítems específicos.

Los resultados estadísticos resaltan una correlación negativa entre la aceptabilidad de comportamientos poco éticos y la capacidad de gestionar dilemas éticos, insinuando que una mayor intolerancia hacia la falta de ética empresarial conduce a una mejor resolución de dilemas. Asimismo, se evidenció que la edad es un factor determinante en la capacidad para abordar dilemas éticos, siendo los individuos más jóvenes los que presentan mayores dificultades en este ámbito.

Los análisis de correlación y regresión confirman que, aunque la actuación ética dentro de la empresa tiene un vínculo significativo con el liderazgo deontológico y la resolución de dilemas éticos, la actuación ética empresarial en general no muestra una correlación directa con el liderazgo deontológico, pero sí con la gestión de dilemas éticos. Este hallazgo subraya la importancia de cultivar una ética personal sólida que pueda traducirse en prácticas profesionales éticamente robustas.

El estudio proporciona evidencia empírica de que la formación ética y deontológica en las instituciones de educación superior tiene un impacto directo en la preparación de los egresados para enfrentar los retos éticos en el ámbito laboral. Destaca la necesidad de enfatizar en la ética personal como precursora de un liderazgo efectivo y ético en el entorno empresarial, lo que resalta la relevancia de la formación universitaria no sólo en competencias técnicas, sino también en principios y valores éticos. Este enfoque integral es esencial para fomentar una



generación de profesionales capaces de liderar con integridad y responsabilidad en un mercado laboral cada vez más complejo y globalizado. La limitación principal del estudio podría ser la falta de una muestra diversa y más amplia que abarque diferentes contextos geográficos y culturales, lo cual limita la generalización de los resultados a un espectro más amplio de la población.

REFERENCIAS

- Banks, S. (2002). De juramentos a libros de normas: un examen crítico de los códigos de ética en las profesiones sociales. En CEESC (coord.), *Ética y calidad en la acción socioeducativa* (pp. 176-192). Barcelona, España: Col·legi d'Educadors i Educadores Socials de Catalunya.
- Bolívar, A. (2005). El lugar de la Ética en la formación universitaria. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10(24), 93-123.
- CERES. (2018). *Manual para elaborar códigos de ética empresarial*. Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social.
- Coloma, M. (2017). Formación Ética en los estudios de auditoría. Diagnóstico en las Universidades del CRUCH-Chile. En A. Villa (Ed.), *Tendencias actuales de las transformaciones de las universidades en una nueva sociedad digital* (pp. 531-546), Bilbao, España: Foro Internacional de Innovación Universitaria.
- Ding, H. and Yu, E. (2020). Follower Strengths-based Leadership and Follower Innovative Behavior: The Roles of Core Self-evaluations and Psychological Well-being. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(2), 103 - 110. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a8>
- ÉTNOR (2000). La dimensión ética de la cultura empresarial en la Comunidad Valenciana. *Revista Economía*, 3, 1-36.
- García-García, E. (2010) Competencias éticas del profesor y calidad de la educación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13(4), 29-41.
- Guerrero, M. E. y Gómez, D. A. (2013). Enseñanza de la ética y la educación moral, ¿permanecen ausentes de los programas universitarios? *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 15(1), 122-135.
- Guerrero, M. E. y Gómez, D. A. (2013). Enseñanza de la ética y la educación moral, ¿permanecen ausentes de los programas universitarios? *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 15(1), 122-135.
- Huber A., Strecker C., Hausler M., Kachel T., Höge T., Höfer S. (2020). Posesión y aplicabilidad de las fortalezas de carácter distintivas: ¿Qué es esencial para el bienestar, el compromiso laboral y el agotamiento? *Investigación Aplicada en Calidad de Vida*, 15(2), 415-436. <https://doi.org/10.1007/s11482-018-9699-8>



- Luban, D., & Wendel, B. (2020). La filosofía de la ética profesional: una historia entrañable. *Revista de derecho (Valdivia)*, 33(2), 49-78. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502020000200049>.
- Martino, S.C. y Naval, C. (2013). La formación ética y cívica en la Universidad. El papel de los docentes. *EDETANIA*, 43, 161-186.
- Pantoja, L. (2012). Deontología y código deontológico del educador social. *Pedagogía Social. Revista interuniversitaria*, 19, 65-79.
- Scalzo, G., Galbán-Lozano, S. E., & Ortega-Barba, C. F. (2019). Significado de la ética profesional: el caso de estudiantes de ciencias empresariales. *Revista de Humanidades*, 36, 233. Recuperado de <https://doi.org/10.5944/rdh.36.2019.20197>
- Sharkey, M., & Gash, H. (2020). Teachers' Constructivist and Ethical Beliefs. *Behavioral Sciences*, 10(6), 1-13. Recuperado de <https://doi.org/10.3390/BS10060096>
- Sheveleva, A. (2020). The university teachers' professional ethics from the students' perspective. *E3S Web of Conferences*, 210. Recuperado de <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202021018075>
- Sobočan, A. M., Banks, S., Bertotti, T., Strom, K., de Jonge, E., & Weinberg, M. (2020). In Conversation with a Case Story: Perspectives on Professionalism, Identity and Ethics in Social Work. *Ethics and Social Welfare*, 14(3), 331-346. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/17496535.2020.1726982>
- Suárez, F., & Lezama, Á. (2019). La ética en la formación académica: el reto de los nuevos tiempos. *Revista Científica Hallazgos21*, 4(2), 199-206. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7148233>
- Torquemada González, A. D., & Loredó Enríquez, J. (2021). Validación de un Cuestionario de Evaluación de la Ética Profesional Docente Universitaria. *Revista Iberoamericana De Evaluación Educativa*, 14(1), 101–114. <https://doi.org/10.15366/rie2021.14.1.006>
- Vielma, D. A. I., & Navia, C. (2020). Ética Profesional en la universidad: Dilemas y tensiones en la formación de un sujeto ético-político. *Edähi Boletín Científico de Ciencias Sociales y Humanidades del ICSHu*, 8(16), 39-46. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5513005>
- Villa, A. Coloma, M. y Galindo, H. (2020). Liderazgo ético y deontológico: base para el desarrollo de la responsabilidad social en organizaciones. Documento inédito. *Fundación Horrêum Fundazioa*.
- Villa, A. y Coloma, M. (2020). Liderazgo deontológico: un instrumento para evaluar el comportamiento deontológico empresarial. Documento inédito. *Fundación Horrêum Fundazioa*.
- Villa, A. y Poblete, M. (2007). *Aprendizaje Basado en Competencias*. Mensajero.
- Zeledón Ruiz, M. del P., & Aguilar Rojas, O. N. (2020). Ethics and university teaching. Perceptions and new challenges. *Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria [Digital Journal of University Teaching Research]*, 14(1), e1201. <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.1201>.